

**Geschäfts-Nr.: AS 37/07**

Verkündet am



Stefan Ihli  
Leiter der Geschäftsstelle



## **KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT**

### **Urteil**

**In dem kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren**

**Klägerin**

**gegen**

**Beklagte**

Proz. Bev.:

**wegen: § 24 MAVO**

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart durch den Vorsitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Mayerhöffer und die beisitzenden Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht Nowack und Wacker am 25. Januar 2008

**für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht werden nicht erhoben.
3. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Zwischen den Parteien besteht Streit darüber, ob die Beklagte eine kirchliche Einrichtung ist und deshalb bei der Beklagten die kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen (AVR) und die kirchliche Betriebsverfassung nach der MAVO anzuwenden sind.

Die Beklagte ist eine Tochtergesellschaft der Stiftung L. Zwischen dem Land Baden-Württemberg und der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist ein verwaltungsgerichtlicher Rechtsstreit in zweiter Instanz rechtshängig, bei dem es um die Frage geht, ob die Stiftung L. eine kirchliche Stiftung oder eine bürgerliche Stiftung nach dem Stiftungsgesetz für Baden-Württemberg ist. Die Stiftung L. hat in diesem Verfahren den Status einer Beigeladenen. Das Verwaltungsgericht Sigmaringen hat mit Urteil vom 26.9.2006 (9 K 2042/05) den Bescheid des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg vom 17.10.2005, in dem auf Antrag der Beigeladenen festgestellt worden ist, dass die Stiftung L. eine bürgerliche Stiftung staatlichen Rechts sei, aufgehoben, weil die Beigeladene nach Auffassung des Verwaltungsgerichts zur Katholischen Kirche gehört. Über die Berufung des Landes ist noch nicht entschieden.

Die Beklagte ist im Bereich der Altenhilfe tätig. Ihre Einrichtungen befinden sich an verschiedenen Standorten im süddeutschen Raum. Insgesamt beschäftigt sie 1200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bis zu der Neuwahl im Jahr 2006, bei der ein Betriebsrat gewählt worden ist, gab es in der Einrichtung eine Mitarbeitervertretung. Dieser Veränderung liegt die Entscheidung des Vorstands der Stiftung L. für die Stiftung und ihre Tochtergesellschaften zugrunde, die dieser mit Info-Blatt vom 19.12.2006 bekannt gemacht hat, dass aufgrund der Genehmigung vom 17.10.2005

durch das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg das kollektive kirchliche Arbeitsrecht nicht mehr angewandt werden soll.

Die Klägerin bringt vor, nach der Entscheidung des Verwaltungsgerichts Sigmaringen würden alle Gesellschaften und Einrichtungen der Unternehmensgruppe Stiftung L. im Bereich der Bundesrepublik Deutschland unter den Geltungsbereich der kirchlichen Grundordnung fallen. Eine Ausnahme gelte nur für die Gesellschaft, für die der Bischof ausdrücklich eine Ausnahme davon zugelassen habe. Für die Beklagte bestehe keine Ausnahmegenehmigung des Bischofs. Da bei der Beklagten ein Betriebsrat bestehe und somit das Betriebsverfassungsgesetz angewandt werde, verstoße sie damit gegen die kirchliche Grundordnung. Die Beklagte müsse für ihren Bereich die MAVO anwenden.

Die Klägerin bringt weiter vor, sie als Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen im caritativen Bereich sei aktivlegitimiert und habe auch ein berechtigtes Interesse an der beantragten Feststellung. Gemäß § 24 Abs. 2 Nr. 3 MAVO (diözesane MAVO) habe sie den Auftrag, die Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung zu fördern und damit auch auf die Bildung von Mitarbeitervertretungen hinzuwirken. Es gehe dabei auch darum festzustellen, welche Mitarbeitervertretungen die Diözesane Arbeitsgemeinschaft bilden.

**Die Klägerin beantragt:**

Festzustellen, dass die Beklagte nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fällt.

**Die Beklagte beantragt:**

Klageabweisung

Dazu bringt die Beklagte vor, die Klage sei aus verschiedenen Gründen unzulässig. So sei bereits der Rechtsweg zu dem Kirchlichen Arbeitsgericht nicht eröffnet. Die kirchlichen Arbeitsgerichte seien gemäß § 2 Abs. 2 KAGO sachlich für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung zuständig. Im vorliegenden Verfah-

ren gehe es jedoch um die Frage, ob die Beklagte unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fällt. Es gehe daher um Rechtsfragen aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Für die Entscheidung sei das staatliche Arbeitsgericht nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG ausschließlich zuständig. Die Beklagte sei auch keine Einrichtung i. S. d. § 118 Abs. 2 BetrVG. Im Übrigen sei eine Entscheidung darüber auch ausschließlich den staatlichen Arbeitsgerichten vorbehalten.

Darüber hinaus fehle der Klägerin die notwendige Aktivlegitimation. Die Organe der Arbeitsgemeinschaft, wie die Klägerin, könnten nur in den Fällen des § 8 Abs. 2c KAGO Verfahrensbeteiligte sein.

Schließlich fehle der Klägerin auch die erforderliche Klagebefugnis. Voraussetzung dafür sei, dass eine Verletzung eigener Rechte vorgebracht werden kann, was vorliegend nicht der Fall ist.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf deren Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist unzulässig, da das Kirchliche Arbeitsgericht für die Entscheidung sachlich nicht zuständig ist.

Gemäß § 2 Abs. 2 KAGO sind die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus der Mitarbeitervertretungsordnung und der diese ergänzenden Ordnungen, einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle. Um einen solchen Rechtsstreit handelt es sich im vorliegenden Fall nicht, obwohl im Falle des Obsiegens der Klägerin die beantragte Feststellung zur Folge hätte, dass es sich bei der Beklagten um eine Einrichtung handeln würde, für die die Mitarbeitervertretungsordnung Geltung hätte.

Bei der Beklagten wird spätestens seit März 2006 das Betriebsverfassungsgesetz angewandt, was sich schon daraus ergibt, weil ein Betriebsrat gewählt worden ist. Die Klage zielt darauf ab festzustellen, dass das Betriebsverfassungsgesetz bei der

Beklagten deshalb keine Anwendung finden darf, weil es sich bei ihr um eine karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft i. S. v. § 118 Abs. 2 BetrVG handelt. Streitigkeiten darüber, ob eine Einrichtung nach § 118 Abs. 2 BetrVG aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herausfällt, sind von den staatlichen Arbeitsgerichten im arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 1,

Abs. 2 i. V. m. §§ 80 ff. ArbGG zu entscheiden (Bleistein/Thiel Kommentar zur Rahmenordnung für eine MAVO 5. Aufl. § 1 Rdnr. 83; BAG Urteil vom 9.2.1982 1 ABR 36/80).

Für die Entscheidung über die sachliche Zuständigkeit ist es unerheblich, ob, wie im vorliegenden Fall, die Beklagte zu einem früheren Zeitpunkt sich als karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft angesehen hat und sich nunmehr, ob im Ergebnis zu Recht oder nicht und aus welchen Gründen auch immer, nicht mehr als „kirchliche Einrichtung“ betrachtet. Für die Zuständigkeitsfrage kommt es nur auf die derzeitigen Verhältnisse an.

Gemäß § 12 Abs. 1 KAGO werden im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen Gebühren nicht erhoben.

Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 2. a. KAGO).

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Sie können gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts die Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einlegen, wenn diese in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Die Revision ist binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung des voll-

ständigen Urteils beim Kirchlichen Arbeitsgericht - Adresse: Kirchliches Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Marktplatz 11, 72108 Rottenburg am Neckar, Telefax: 07472 169-604 - oder dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof - Adresse: Kirchlicher Arbeitsgerichtshof für die deutschen Diözesen, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Telefax: 0228 103-273 - schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils begründet werden. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Mayerhöffer

Vorsitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Nowack

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht

Wacker

Beisitzender Richter am  
Kirchlichen Arbeitsgericht